

NEWSLETTER

O TRABALHO E AS MUDANÇAS AO LONGO DA VIDA



EDITORIAL DA EDIÇÃO

A vida muda, mas nem sempre a forma como o trabalho está organizado acompanha essas mudanças. Cuidado, saúde, deficiência, envelhecimento e outras circunstâncias alteram as condições de participação profissional.

Nesta edição, questionamos os pressupostos sobre a vida das pessoas presentes nas políticas e práticas das organizações.

NESTA EDIÇÃO

01

ARTIGO DE OPINIÃO

O trabalho está preparado para acompanhar as mudanças da vida?

02

FTC EM MOVIMENTO

GALS: quando a análise de gênero se transforma em ação.

03

LEITURA E REFERÊNCIA

Cuidado, envelhecimento e deficiência para aprofundar a reflexão

04

DESAFIO ESTRATÉGICO

Seis pistas, seis conceitos e um código por decifrar.

05

HISTÓRIAS DO MUNDO DO TRABALHO

Quando a vida mudou de horário

PERGUNTA DO MÊS

Para que vidas estamos a desenhar o trabalho?



EM DESTAQUE

O TRABALHO ESTÁ PREPARADO PARA ACOMPANHAR AS MUDANÇAS DA VIDA REAL?

Por: FTC: Género+ e Diversidade

NOTAS INTRODUTÓRIAS

As pessoas não chegam ao trabalho deixando a vida à porta. Tornam-se mães e pais. Assumem responsabilidades de cuidado. Estudam. Adoecem e recuperam. Podem adquirir uma deficiência. Enfrentam problemas de saúde mental. Envelhecem. As suas condições familiares, económicas e sociais também se transformam. Ainda assim, vale perguntar: **as formas como organizamos o trabalho mudam quando a vida das pessoas muda?**

A pergunta é particularmente pertinente em Outubro. O calendário reúne o Dia Internacional das Pessoas Idosas, o Dia Mundial da Saúde Mental, o Dia Internacional da Rapariga, o Dia Internacional das Mulheres Rurais e o Dia Africano dos Direitos Humanos. São temas diferentes, mas permitem observar uma mesma questão: as condições em que as pessoas vivem não permanecem estáveis ao longo da vida.

1. PARA QUE VIDAS DESENHAMOS O TRABALHO?

A literatura sobre organizações ajuda a compreender esta questão através do conceito de ideal *worker norm*. A expressão descreve uma norma segundo a qual a dedicação ao trabalho pressupõe elevada disponibilidade e poucas responsabilidades concorrentes fora dele. Pesquisas mostram que esta expectati-

va pode produzir consequências diferentes conforme o género, as responsabilidades de cuidado e a posição ocupada nas organizações (Orupabo et al., 2025).

Não significa que as organizações procurem explicitamente pessoas sem responsabilidades familiares, problemas de saúde ou outras exigências fora do emprego.

O problema pode estar nos horários, na cultura de presença, nas expectativas de disponibilidade, nas formas de avaliar o desempenho ou nas condições de regresso após uma ausência prolongada.

Por isso, em vez de perguntarmos apenas se as pessoas conseguem adaptar as suas vidas às exigências profissionais, podemos questionar: que pressupostos sobre a vida das pessoas estão incorporados na forma como o trabalho foi organizado?

2. A DISPONIBILIDADE NÃO É IGUAL PARA TODAS AS PESSOAS

O cuidado torna essa diferença particularmente visível. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2023, 748 milhões de pessoas com 15 ou mais anos estavam fora da força de trabalho mundial devido a responsabilidades de cuidado. Destas, 708 milhões eram mulheres e 40 milhões eram homens (OIT, 2024).

Os números não significam que todas as mulheres tenham a mesma experiência, nem que os homens estejam ausentes do cuidado. Mostram uma distribuição profundamente desigual de uma actividade indispensável à vida e à economia.

Essa desigualdade também ajuda a questionar a ideia de disponibilidade profissional.

As pessoas que ocupam funções semelhantes e cumprem formalmente o mesmo horário podem ter condições muito diferentes para responder a reuniões tardias, deslocações, formação fora do horário ou alterações inesperadas da jornada.

Importa, portanto, perguntar quem consegue responder a essas exigências, em que condições e com que custos.

3. QUANDO AS CONDIÇÕES DE SAÚDE MUDAM

A saúde mental alarga a discussão. A Organização Mundial da Saúde estima que, em 2023, 16% das pessoas adultas em idade activa viviam com uma perturbação mental.

Entre os riscos psicossociais relacionados com o trabalho, identifica cargas excessivas, reduzido controlo sobre o trabalho, insegurança laboral, discriminação e desigualdade (OMS, 2026).

A discussão não pode, por isso, limitar-se à capacidade individual de gerir o stress. A OMS recomenda intervenções sobre as próprias condições de trabalho, adaptações razoáveis e programas de regresso para pessoas que tenham estado ausentes por motivos relacionados com saúde mental.

Na **Região Africana**, a resposta institucional per-

manece limitada.

Em informação publicada em 2024, a OMS indicava que apenas oito dos 47 países tinham programas de prevenção e promoção da saúde mental relacionada com o trabalho e apenas três apresentavam colaboração activa entre os serviços governamentais de saúde mental e as estruturas responsáveis pelo trabalho ou emprego.

4. O QUE PREVÊ A LEGISLAÇÃO ANGOLANA

A Lei Geral do Trabalho angolana oferece um ponto de partida relevante.

A Lei prevê horário de trabalho flexível para pessoas com determinadas responsabilidades familiares. Os artigos 175.º a 177.º abrangem situações específicas relacionadas, entre outras, com crianças menores de cinco anos e familiares com deficiência física ou doença crónica, nas condições estabelecidas pela lei.

A legislação não estabelece uma obrigação geral de adaptar o trabalho a qualquer circunstância pessoal. Esta distinção importa.

Reconhecer que a vida muda não significa defender que todas as organizações possam ou devam responder da mesma maneira a todas as situações.

As funções, os recursos e as possibilidades de adaptação são diferentes. Algumas respostas dependem também de políticas públicas, protecção social, serviços de saúde, sistemas de cuidado e legislação.

Por isso, a discussão precisa ultrapassar soluções genéricas como “ser mais flexível”.

5. ANTES DE ADAPTAR, É PRECISO CONHECER

Nas pesquisas realizadas para este artigo, não localizamos dados nacionais recentes que permitam compreender de forma abrangente como as organizações em Angola respondem às mudanças que ocorrem ao longo da vida das pessoas.

Existem, contudo, fontes nacionais recentes que ajudam a conhecer algumas dessas condições. O Inquérito de Indicadores Múltiplos e de Saúde (IIMS) 2023–2024 mostra, por exemplo, diferenças importantes nas trajetórias reprodutivas segundo o território.

Entre as mulheres de 15–19 anos, 27% já tinham estado grávidas. Na área rural, a proporção chegava a 42,5%, contra 20% na área urbana (INE, MINSA & ICF, 2024).

O dado não permite concluir quais são as consequências dessas diferenças para o emprego ou para as trajetórias profissionais. Contudo, mostra algo importante para esta discussão: as condições de vida já são diferentes antes mesmo da entrada de muitas pessoas no mercado de trabalho.

O que continuamos sem conseguir observar, a partir dos dados localizados, é como estas e outras condições se relacionam com as experiências dentro das organizações.

Esta lacuna limita a análise. **Sem dados, torna-se difícil conhecer a dimensão dos problemas, identificar diferenças entre grupos, perceber quais medidas funcionam e fundamentar decisões organizacionais.** Produzir e disponibili-

zar informação é, portanto, parte da construção de ambientes de trabalho mais inclusivos.

6. QUE VIDAS PRESSUPÕEM AS NOSSAS REGRAS?

É importante também evitar generalizações. Nem todas as pessoas que cuidam, envelhecem, vivem com deficiência ou enfrentam problemas de saúde terão a mesma experiência profissional.

Um estudo recente com 92 pessoas com doutoramento, dentro e fora da academia norueguesa, mostrou que as possibilidades de negociar expectativas de dedicação ao trabalho estavam relacionadas não apenas com gênero ou responsabilidades de cuidado, mas também com posição e vínculo profissional (Orupabo et al., 2025).

O estudo está situado num contexto específico e não pode ser generalizado para Angola, mas ajuda a mostrar por que uma característica individual, isoladamente, não explica uma trajetória profissional.

Uma perspectiva inclusiva não exige criar uma política diferente para cada pessoa. Exige olhar para horários, licenças, acessibilidade, avaliação de desempenho, formação, regresso após ausências e outras práticas e perguntar: que vidas estas regras pressupõem?

Talvez tenhamos passado demasiado tempo a perguntar como conciliar a vida com o trabalho.

É também necessário perguntar se o trabalho que desenhámos está preparado para a vida real.

GALS:

quando a análise de género se transforma em acção



O que é?

GALS: Gender Action Learning System — é uma metodologia participativa que utiliza ferramentas visuais para analisar desigualdades de género e apoiar processos de mudança.



O que permite fazer?



VER

Tornar mais visíveis relações, recursos, responsabilidades, oportunidades e desigualdades.



REFLECTIR

Identificar o que pode estar a limitar objectivos individuais ou colectivos.



PLANEAR

Transformar a análise em prioridades e caminhos de mudança.



ACOMPANHAR

Observar avanços, obstáculos e reajustar estratégias.



Por que interessa à FTC?

Porque permite trabalhar género com as pessoas e a partir das suas próprias experiências, combinando análise, participação e acção.

Palestra: O custo da exclusão de pessoas com deficiência para a economia global | Rasak Adekoya



Assista gratuitamente no YouTube com possibilidade de legendas/ tradução automática para português.

Ficha Técnica

Palestra | TEDxMaitama / YouTube
2022 | cerca de 10 min.

Sobre o palestrante

- **Rasak Adekoya** é um especialista nigeriano em inclusão da deficiência e desenvolvimento económico.
- Trabalha com a Sightsavers em iniciativas de empoderamento económico e inclusão laboral de pessoas com deficiência, articulando também a sua própria experiência de perda da visão na idade adulta.

Sobre a palestra

- Adekoya parte da sua própria experiência para discutir as barreiras que as pessoas com deficiência enfrentam no acesso ao trabalho e à participação económica.
- A palestra mostra que a exclusão não resulta apenas da deficiência, mas também da forma como organizações, oportunidades e ambientes de trabalho são estruturados.

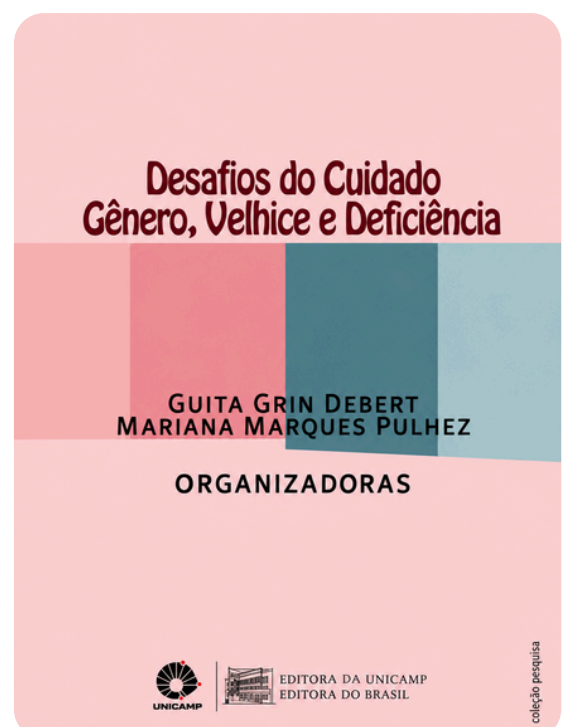
Leitura: Livro *Desafios do cuidado: gênero, velhice e deficiência*

Por que vale a pena ler?

- Para compreender o cuidado como uma questão social, e não apenas familiar.
- Para reflectir sobre como gênero, envelhecimento e deficiência atravessam diferentes momentos da vida.
- Para pensar de que forma essas experiências desafiam a organização do trabalho e da participação social.

Ficha Técnica

Organizadoras: Guita Grin Debert e Mariana Marques Pulhez
Ano: 2019 | Editora: UNICAMP/IFCH
Leitura gratuita: [Aceder ao livro](#)



DECIFRE O CÓDIGO



Há seis conceitos escondidos nas situações abaixo. Descubra cada um e retire a letra indicada. Juntas, as seis letras formam uma palavra-chave desta edição.

1. Não significa simplesmente “permitir a entrada”. Exige que ambientes, informação, tecnologias e processos possam ser utilizados por pessoas com diferentes condições.

Conceito: _____

Guarde a **2.ª letra**.

2. Pode ser remunerado ou não, acontece dentro e fora das famílias e sustenta quotidianamente a vida de outras pessoas.

Conceito: _____

Guarde a **2.ª letra**.

3. Não consiste necessariamente em dar exactamente o mesmo a todas as pessoas, mas em considerar condições de partida e necessidades diferentes.

Conceito: _____

Guarde a **4.ª letra**.

4. Não se resume à presença de pessoas diferentes. Refere-se à coexistência de características, experiências, trajectórias e perspectivas distintas.

Conceito: _____

Guarde a **1.ª letra**.

5. Nem sempre está na pessoa. Pode surgir da maneira como um espaço, processo, tecnologia ou regra foi concebido.

Conceito: _____

Guarde a **2.ª letra**.

6. É central nesta newsletter, mas não existe separado da saúde, do cuidado, da idade, da família ou das restantes dimensões da vida.

Conceito: _____

Guarde a **2.ª letra**.

Qual é o código?

Respostas:

1. Acessibilidade
2. Cuidado
3. Equidade
4. Diversidade
5. Barreira
6. Trabalho

Código final: CUIDAR

Histórias do mundo do trabalho

Quando a vida mudou de horário

Paulo (nome fictício) | 46 anos | Técnico sénior administrativo | 18 anos de experiência profissional | 7 anos na empresa | Luanda

Durante anos, Paulo chegava ao trabalho antes das 8h. Era daqueles colegas em quem todos confiavam quando era preciso ficar até mais tarde. Até o pai adoecer.

De repente, as manhãs passaram a incluir medicamentos, consultas e a organização de alguém que pudesse ficar com ele durante o dia. Paulo continuava a entregar o trabalho. O que mudou foi a sua disponibilidade.

Começou a chegar mais tarde alguns dias e deixou de aceitar reuniões ao fim da tarde. Pouco depois ouviu, pela primeira vez, que talvez já não estivesse “tão comprometido como antes”.

Paulo não tinha perdido competência. A sua vida é que tinha mudado.

Quando finalmente pediu um horário diferente, percebeu que o problema nunca tinha sido apenas organizar o tempo.

Era explicar por que razão continuar a cuidar do pai não devia significar parecer menos profissional.

Pergunta para quem lê:

Quando a vida de uma pessoa muda, o que muda primeiro na sua organização: o trabalho ou como essa pessoa passa a ser vista?

Partilhe a sua história connosco

- Partilhe a sua história laboral através do email: geral@floritateconsultoria.co.ao
- Todas as histórias partilhadas são tratadas com confidencialidade.

Ficha Técnica

- Publicação: Newsletter FTC - Género* e Diversidade
- Edição: n.º 08 | Outubro 2026 | Periodicidade: Mensal
- Produção editorial: FTC - Género* e Diversidade
- Revisão técnica: Equipa FTC

(+244) 933 279 270 | (+244) 939 629 253

@floritateconsultoria



WWW.FLORITATELOCONSULTORIA.CO.AO
GERAL@FLORITATELOCONSULTORIA.CO.AO



A nossa força está na diversidade!

Como citar: FTC. (2026). O Trabalho e as mudanças ao longo da vida. Newsletter FTC: Género* e Diversidade, edição n.º 09. Luanda: Florita Telo Consultoria.

© 2026 FTC: Género* e Diversidade. Todos os direitos reservados.

A reprodução parcial é permitida mediante indicação da fonte. A reprodução integral depende de autorização escrita.